

mateřská a rodičovská dovolená v kostce



Central European Institute of Technology
BRNO | CZECH REPUBLIC



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



WORK - LIFE
BALANCE

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Mateřská a rodičovská dovolená v kostce¹

Text, který držíte v rukou, je určen především pro nastávající matky a otce. Cílem je poskytnout základní přehled o právech a povinnostech souvisejících s odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou, včetně praktických informací s odkazy na příslušné formuláře a kontaktní osoby. První část informačního materiálu je věnována specificky matkám a možnostem, které se jim nabízí v souvislosti s těhotenstvím, porodem a péčí o dítě.

Dále jsou popsány alternativy pro otce a zohledněny možnosti společné péče obou rodičů. Krátce jsou zmíněna také specifika zahraničních pracovníků – z EU i třetích zemí.

¹ Veškerá generická maskulina použitá v tomto textu odkazují na muže i ženy, není-li uvedeno jinak.

Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství

Zaměstnaná žena má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (po dobu 28 týdnů, 37 týdnů u vícečetného těhotenství) a po stejnou dobu je uvolněna ze zaměstnání s garancí svého pracovního místa (mateřská dovolená). Čerpání volna i příspěvku začíná zpravidla 6 týdnů před stanoveným termínem porodu, nejdříve však na počátku 8. týdne před stanoveným termínem porodu. V případě předčasného porodu² nastupuje žena na mateřskou dovolenou dnem porodu a mateřská dovolená jí náleží po dobu 28 (resp. 37) týdnů.

Pokud žena před porodem vyčerpá méně než 6 týdnů mateřské dovolené, důvodem může být například vůle co nejdéle zůstat aktivní v zaměstnání, má v tomto případě nárok na čerpání peněžitě pomoci v mateřství (dále: PPM) jakoby nastoupila počátkem 6. týdne před dnem očekávaného porodu, čímž se úměrně krátí doba výplaty dávky PPM ze zákonného nároku 28 týdnů.

POZOR: Mateřská dovolená nesmí být kratší 14 týdnů, a nesmí skončit dříve než 6 týdnů po porodu.

² V období před ohlášeným nástupem na mateřskou dovolenou mezi 6. až 8. týdnem před plánovaným termínem porodu.

Omezení zaměstnání během mateřské dovolené:

Po dobu čerpání mateřské dovolené není možné vykonávat zaměstnání, ve kterém se mateřská dovolená čerpá, důvodem je čerpání PPM. V rámci jiného pracovně-právního vztahu (ze kterého se nečerpá PPM) je možné vykonávat práci po skončení šestinedělí.

Výše dávky peněžitě pomoci v mateřství se odvozuje z příjmu za posledních 12 kalendářních měsíců (tzv. rozhodné období) před vznikem PPM a činí 70 % denního vyměřovacího základu. Podmínkou je alespoň 270 dní účasti na nemocenském pojištění v předchozích dvou letech.

Proces nástupu na mateřskou dovolenou:

- *Zaměstnankyně oznámí těhotenství svému zaměstnavateli (běžně na personálním oddělení) a předloží žádost o PPM, kterou získá u svého gynekologa*
- *Zaměstnavatel informuje zaměstnankyni o specifických krocích spojených s nástupem na mateřskou dovolenou (např. jak naložit se svěřenými předměty jako je notebook) – toto řeší vnitřní předpisy každé instituce specificky*
- *Zaměstnankyně nastoupí na mateřskou dovolenou plánovaný den či dnem porodu (v případě předčasného porodu)*
- *Po narození dítěte zaměstnankyně oznámí tuto skutečnost zaměstnavateli (např. doloží kopii rodného listu), čímž doloží, že je oprávněna čerpat mateřskou (a příp. rodičovskou) dovolenou*

Mateřskou dovolenou, jakožto zákoníkem práce definovanou překážku na straně zaměstnance, musí zaměstnavatel poskytnout, ale není povinnost o ni požádat. Zaměstnankyně nemusí o poskytnutí mateřské dovolené žádat, pouze ji oznamuje a přikládá k ní žádost o PPM. Zaměstnavatel je povinen žádosti o mateřskou dovolenou vyhovět.

Zaměstnankyně má nárok na poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět.

Před skončením mateřské dovolené je vhodné se spojit s personálním oddělením zaměstnavatele kvůli případné žádosti o čerpání řádné dovolené, která bude bezprostředně navazovat na ukončení mateřské dovolené, či nástupu na rodičovskou dovolenou, která je rozebrána v další části textu.

Rodičovská dovolená

Po skončení mateřské dovolené může matka požádat o rodičovskou dovolenou v délce maximálně do tří let věku dítěte, žádosti musí zaměstnavatel vyhovět. Přesná podoba žádosti není stanovena, obecně se doporučuje písemné oznámení. V žádosti se specifikuje délka rodičovské dovolené. Ohlášenou délku rodičovské dovolené lze prodlužovat, ale její případné zkrácení je otázkou dohody se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel není povinen akceptovat zkrácení délky rodičovské dovolené.

Jak lze čerpat rodičovskou dovolenou?

- jako celek (do 3 let věku dítěte)
- jako celek kratší než 3 roky
- 1 rok a potom postupně prodlužovat dle potřeby
- kombinovaně: rodičovskou dovolenou je možné přerušit, nastoupit do práce a poté se opět vrátit na rodičovskou dovolenou – zde je vhodné se dopředu se zaměstnavatelem dohodnout, při přerušení rodičovské dovolené se neuplatňují omezení výpovědi ze strany zaměstnavatele (viz dále)

Omezení výpovědi ze strany zaměstnavatele:

Při trvání pracovní smlouvy zaměstnavatel zajišťuje pracovní místo dle smlouvy, nemusí se jednat o místo stejné, ale na srovnatelné úrovni. Zaměstnavatel nesmí dát výpověď těhotné zaměstnankyni, rodiči na mateřské či rodičovské dovolené (zákon však definuje konkrétní výjimky).

Omezení zaměstnání během rodičovské dovolené:

V průběhu rodičovské dovolené je možné u zaměstnavatele vykonávat práce v rámci jiného pracovněprávního vztahu, než v rámci kterého je čerpána rodičovská dovolená. Není však možné v tomto vedlejším vztahu vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.

POZOR! Trvání mateřské/rodičovské dovolené není ochranou před skončením pracovního poměru na dobu určitou, tento poměr se o dobu trvání rodičovské dovolené neprodlužuje, smlouva zaniká v den stanoveného termínu.

Rodičovský příspěvek

Zároveň vedle čerpání rodičovské dovolené lze čerpat rodičovský příspěvek, celková částka je ve výši 220 000 Kč na dítě, lze čerpat až do 4 let věku. Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek jsou na sobě nezávislé, je tedy například možné u zaměstnavatele ukončit rodičovskou dovolenou, ale zároveň čerpat příspěvek.

Výši příspěvku si určují sami rodiče, lze ji měnit jednou za tři měsíce a přesná částka se odvíjí od výše nároku na peněžitou pomoc v mateřství – zohledňuje se nárok toho z partnerů, který by dosáhl vyšší částky. Nejvyšší výměra umožňuje čerpat 11 500 Kč měsíčně. Dávka je vždy čerpána pouze na jedno – nejmladší – dítě v rodině.

Žádost o dávku:

O rodičovský příspěvek, včetně stanovení jeho výše, se podává žádost na úřadu práce podle trvalého bydliště, formuláře jsou k dispozici zde:

<http://portal.mpsv.cz/forms/>

Podmínka nároku na rodičovský příspěvek:

Pokud dítě mladší 2 let navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku, rozsah nesmí převýšit 46 hodin v kalendářním měsíci. U dětí nad 2 roky není docházka omezena.

Vyrovňovací příspěvek:

V případě převedení na jinou, méně placenou práci z důvodů mateřství či těhotenství, např. těhotná žena pracuje

s radioaktivním materiálem a tato práce je zakázána, je možné požádat i o vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, jedná se o dávku nemocenského pojištění.

Omezení výdělečné činnosti v průběhu čerpání dávek

Výdělečná činnost v průběhu čerpání dávek je možná. V případě čerpání dávky z nemocenského pojištění (peněžitá pomoc v mateřství) není možné pokračovat v té výdělečné činnosti, ze které je dávka čerpána, ale jiná činnost není omezena, a to i u stejného zaměstnavatele. V případě čerpání dávky sociální podpory (rodičovský příspěvek) není příjem omezen. Komplikací v případě působení u stejného zaměstnavatele je ustanovení, kdy není možné mít u zaměstnavatele zároveň pracovní poměr i dohodu (DPP, DPČ) na stejnou činnost.

Specifika nároků otce dítěte

Po uplynutí šesti týdnů po porodu se může otec (manžel) s matkou dítěte domluvit (uzavřít písemnou dohodu) a požádat o čerpání peněžitě pomoci v mateřství za stejných podmínek jako matka. Rodiče se mohou střídat, minimální doba čerpání peněžitě pomoci v mateřství je pro muže 7 dní. Písemná dohoda musí obsahovat den, od kterého bude otec (manžel) o dítě pečovat, a den porodu.

Potřebný formulář „Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče“ je ke stažení zde:

<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/nemocenske-pojisteni.htm>

Střídání v péči o dítě může pokračovat v průběhu rodičovské dovolené, resp. čerpání rodičovského příspěvku.

Rodičovská dovolená je nároková, zaměstnavatel ji nemůže otci dítěte odepřít. Rodičovskou dovolenou mohou rodiče čerpat oba zároveň, rodičovský příspěvek (či peněžitá pomoc v mateřství) vždy náleží pouze jednomu. V ČR neexistuje specificky určené období otcovské dovolené, které by mohl čerpat pouze muž.

Otec může nastoupit na rodičovskou dovolenou dnem porodu. Podmínky uvedené u rodičovské dovolené zaměstnankyň se použijí obdobně.

Zaměstnanec má nárok na poskytnutí řádné dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Rodičovská dovolená zaměstnance-otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.

Situace zahraničních pracovníků a jejich rodinných příslušníků

Osoby ze zemí v rámci EU: Může docházet k vyplácení dávek pouze v jedné zemi EU, jinak v zásadě stejné možnosti jako občané ČR.

Podrobné informace zde:
<http://www.mpsv.cz/cs/532>

Občané / občanky ze třetích zemí (mimo EU): Dávky z nemocenského pojištění jsou poskytovány s ohledem na zaměstnání (v tomto případě dochází k platbám nemocenského pojištění, nárok vyřizuje zaměstnavatel), resp. s ohledem na pobytový status. Nárok na dávky sociální podpory je možné splnit různými způsoby – trvalým pobytem, pobytem v ČR delším než 365 dní, povolením k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, aj. – nárok řeší pobytem příslušný úřad práce.

Máte zájem o individuální konzultaci?

Od března 2013 je možné využít konzultačních služeb v rámci projektu WLB. Na naše konzultantky se mohou obrátit pracovníci projektů OP VaVpl s dotazy na témata spojená se sladováním rodinného a pracovního života:

- Odcházíte na mateřskou či rodičovskou dovolenou a chcete se zorientovat ve Vašich právech a povinnostech?
- Vracíte se z mateřské či rodičovské dovolené a uvažujete o využití některých z flexibilních forem zaměstnávání (částečný úvazek, úprava pracovní doby, aj.)?
- Chcete vědět více o dostupných formách sladování Vašeho rodinného a pracovního života a najít způsob, jak si je sjednat se svým zaměstnavatelem?
- Zajímají Vás aktuální informace z oblasti grantového financování ve vztahu k ženám-vědkyním v situaci nástupu na mateřskou či rodičovskou dovolenou?

V tom případě se neváhejte obrátit na konzultantky projektu WLB, které je možné kontaktovat telefonicky či písemně (e-mailem) v průběhu pracovního týdne.

Eliška Pudová | konzultace pro zaměstnance CEITEC
eliska.pudova@ceitec.cz tel: 724 517 046

Petra Zavadilová | konzultace pro zaměstnance CEITEC VUT
petra.zavadilova@ceitec.vutbr.cz tel: 541 146 206

Martina Šatinská | konzultace pro zahraniční pracovníky
martina.satinska@jcmm.cz tel: 724 803 394

Jaroslava Žaludová | konzultace pro zaměstnance CETOCOEN
zaludova@recetox.muni.cz tel: 549 49 3065

*Tento informační materiál vznikl v rámci projektu „**Work-life balance vědeckých pracovníků projektů OP VaVpl**“ (reg. č. CZ.1.04/3.4.04/76.00133). Cílem projektu je zavedení systému rozvoje lidských zdrojů, který směřuje k podpoře sladování rodinného a profesního života vědeckých pracovníků. Primární roli mají cílové skupiny zaměstnanců, a to konkrétně vědeckých pracovníků OP VaVpl projektů přírodovědných oborů a pracovníci rozvoje lidských zdrojů. Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.*

Více informací o projektu WLB:

<http://www.ceitec.cz/projekt-work-life-balance/t1364>



Partneři projektu:



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz